

HORIZONT3000 y gestión de conocimiento: del „KKW“ al KNOW-HOW3000

Miradas hacia atrás y aprendizajes para seguir adelante

Thomas Vogel

HORIZONT3000 - Viena

Coordinador de Programas y Proyectos

Miradas hacia atrás y aprendizajes para seguir adelante

Contenido:

- 1. Gestión de conocimiento – como surgió?**
- 2. Diseño inicial del programa**
- 3. Desempeño y evaluación**
- 4. Lecciones aprendidas y conclusiones para el futuro**

Fuentes:

- Memorias personales**
- Informes e evaluaciones**
- Sistematización del programa de gestion de conocimiento**
- Publicación UNIDO y Universidad de Leuven/Belgica**

1. Gestión de conocimiento – como surgió

- **En el pasado (hasta 2008):**
 - **Lógicamente, yá se dió la generación, retención y diseminación de conocimiento**
 - **Prácticas de intercambio de experiencias y sistematizaciones en Centroamérica**
 - **Oficina nacional de Nicaragua con estructura sectorial, documentos estratégicos sectoriales**
 - **Pero: a nivel institucional no hubo gestión sistemática de conocimiento**

1. Gestión de conocimiento – como surgió

- **Año 2008:**

- Advertencia por parte de CAD: sin mejoras substanciales de calidad programatica, no iba a haber otro marco de cofinanciamiento
- Ética profesional interna de HORIZONT3000: los mejores expertos sobre cuestiones de desarrollo son las organizaciones socias locales
- Deliberaciones estratégicas: Convirtiéndolo la desventaja estructural de HORIZONT3000 en una ventaja

1. Gestión de conocimiento – como surgió

- **Año 2009:**

- Evaluación del marco de cofinanciamiento de 2007-2009: confirmación de la necesidad de avances programáticos y inversiones en gestión de conocimiento
- Introducción de responsables temáticos en Viena
- Planificación del marco de cofinanciamiento de 2010-2012 con
 - Concentración en dos sectores
 - Actividades y eventos específicos de gestión de conocimiento

2. Diseño inicial del programa

- **Resultado 1: Implementación de 42 proyectos de fortalecimiento de capacidades con organizaciones socias locales (95% de los recursos)**



2. Diseño inicial del programa

- **Resultado 2: Análisis sistemática de la ejecución, identificación y discusión de „buenas prácticas“**
 - Trabajo de responsables temáticos en Viena y oficinas regionales
 - Sistematizaciones
 - Realización de conferencias regionales (Managua/Nicaragua y Kampala/Uganda y globales (Viena)



2. Diseño inicial del programa

- **Resultado 3: Devolución de conocimiento („buenas prácticas“) a la red de socios**
 - **Via internet (hasta ahora no salió!!!)**
 - **A través de eventos de capacitación y intercambio de experiencias a nivel local**
 - **A través de la comunicación constante entre socios locales, oficinas regionales, responsables temáticos en Viena (HORIZONT3000 y organizaciones miembros)**

3. Desempeño y evaluación de actividades y eventos

Monitoreo y evaluación a través de indicadores como:

- **Cantidad de buenas prácticas identificadas, analizadas y documentadas**
- **Cantidad de buenas prácticas puestas en práctica por otras organizaciones socias de la red**

3. Desempeño y evaluación de actividades y eventos

Resultados de informes, de evaluaciones y de la sistematización:

- Alrededor de 20 buenas prácticas identificadas, analizadas y documentadas
- 8 buenas prácticas puestas en práctica por otras organizaciones socias de la red
- Atrasos de actividades debidos a la subestimación de los recursos humanos necesarios para gestionar el programa
- Atrasos en la implementación de la gestión de conocimiento via internet
- Deficiencias en la comunicación institucional

3. Desempeño y evaluación de actividades y eventos

Resultados no planificados:

- Reconocimiento de la importancia de la gestión de conocimiento entre tomadores de decisiones (CAD, Organizaciones miembros de HORIZONT3000)
- Intensificación de la cooperación de HORIZONT3000 con socios locales y organizaciones miembros
- Varios intercambios más allá de las actividades gestionadas por HORIZONT3000

4. Lecciones aprendidas y conclusiones

- Para la gestión de conocimiento, bancos de datos y internet facilitan, pero el papel central juega el intercambio face a face, entre personas
- La continuación del programa requiere mas recursos humanos para
 - la gestión del programa
 - la comunicación interna y externa

4. Lecciones aprendidas y conclusiones

- Hay que modificar las Conferencias:
 - Reducir la cantidad (recursos)
 - Aumentar la calidad (focalización)
- Hay que involucrar más aún el programa de envío de cooperantes en la gestión de conocimiento
- El mayor potencial para intercambiar conocimiento existe entre organizaciones del mismo contexto